

نویسنده: ژیل پرونووست
ترجمه: داوود حیدری

سرگرمی آفرینان

کارکنان بخش تفریحات و سرگرمی ها

پیشگفتار

با آن که مطالعات ژرف و گسترده‌ای درباره‌ی بازار کار تفریح و سرگرمی صورت گرفته است، اما هیچ‌گونه اطلاعات و اعداد و ارقام دقیقی درباره‌ی گرایش‌های واقعی در این بازار کار، ماهیت و کارکردهای درحال تغییر آن، یا متحول شدن سرگرمی آفرینان (کارکنان و دست‌اندرکاران صنعت تفریح و سرگرمی) در اختیار نداریم و نمی‌دانیم، کدام یک از بخش‌های این صنعت در حال رشد و کدام یک رو به زوال و رکود است.

احتمالاً در دهه‌ی ۱۹۶۰ بود که روی آوردن فزاینده مردم به تفریح و سرگرمی در شهرها، و هم‌چنین نخستین دخالت‌های سیاسی در این عرصه سبب شد، سرگرمی آفرینان ابتدا در بخش دولتی و سپس شبه‌دولتی ظهور کنند. با توجه به توسعه‌ی اقتصادی بخش تفریح و سرگرمی لازم است، تفاوت‌های موجود بین دو بخش عمده‌ی اشتغال در این صنعت، یعنی بخش خصوصی از یک سو و بخش دولتی و شبه‌دولتی از سوی دیگر را مورد توجه قرار دهیم.

بخش خصوصی

یکی از مهم ترین و بنیادی ترین ویژگی ها و پیامدهای توسعه ی بازار و اشتغال سرگرمی آفرینی، رشد بخش سوم (بخش خصوصی) و به موازات آن، رکود بخش های اول و دوم (بخش های دولتی و شبه دولتی) است. در بخش سوم، در مجموع زیر بخش «خدمات اجتماعی و خصوصی» است که غالباً عمده ترین سهم از بازار کار را به خود اختصاص می دهد. چنانچه در بحث از سرگرمی آفرینان، کارکنان آژانس های مسافرتی، مراکز و مؤسسات ورزشی، کتابخانه ها و هم چنین برخی از سازمان های غیرانتفاعی را نیز به شمار آوریم، تعداد مشاغل در بخش خصوصی به مراتب بیشتر از بخش های دولتی و شبه دولتی خواهد بود.

تاکنون مطالعات چندان گسترده ای درباره ی ارتباط میان بخش های دولتی و خصوصی عرصه ی تفریح و سرگرمی به عمل نیامده است و این دو بخش به طور کلی دو گونه ی متفاوت از کارکنان را به خدمت می گیرند. گرچه بخش های دولتی و خصوصی هدف های اقتصادی یکسانی را دنبال نمی کنند، اما هدف های اجتماعی، ورزشی و فرهنگی که انسان ها هنگام فراغت و تفریح و سرگرمی در پی آن هستند، در بیشتر موارد یکسان است. راهبردهای اقتصادی بخش های سرگرمی تجاری و گردشگری با بهره کشی گسترده همراه است. در این دو بخش، کارکنان یا همان سرگرمی آفرینان، با حداقل دست مزد به کار اشتغال دارند و از مزایای اتحادیه های کارگری در کمترین حد ممکن برخوردارند. نکته ی دیگر این که بیشتر کارکنان بخش تفریح و گردشگری را زنان تشکیل می دهند (تقریباً دوسوم). پژوهشگران از کارکنان

بخش تفریح و گردشگری تحت عنوان طبقه ای جدید یاد می کنند. منطقی که تولیدکنندگان کالا و خدمات خود را به آن پایبند می دانند، این است که تفریح و سرگرمی نیز همانند دیگر بخش های اقتصادی می تواند پاسخ گوی نیازهای جامعه باشد و باید در جهت سوددهی گام بردارد. از این رو، همواره بین کارکرد اجتماعی سازمان ها و نهادهای گردشگری و فراهم آورنده ی تفریح و سرگرمی، و خصوصی شدن ابزار تولید در این بخش، تضاد وجود دارد. در نتیجه، بخش خصوصی تلاش می کند با سوءاستفاده از فضا و محیط، نیازهای روانی و اجتماعی گردشگران و تفریح کنندگان را برآورده و رویاهای آنان را به حقیقت تبدیل کند، و یا برای عرضه ی کالاهای خود به بازار، به قالب ها و کلیشه ها روی می آورد.

امروزه می توان هم گرایی و روی آوردن سازمان ها و مؤسسات تفریحی و گردشگری را به نظام مناسبات صنعتی حاکم بر جوامع معاصر، به روشنی مشاهده کرد؛ برای مثال، مدیریت، اقتصاد، خصوصی سازی و شکل تجاری گرفتن فعالیت های فرهنگی و سرگرمی های اجتماعی.

بخش دولتی و اجتماعی

این احتمال وجود دارد که ظرف چند دهه ی آینده، تعداد کارکنان شاغل در بخش تفریح و سرگرمی در شهرها، از جمله مدیران، هماهنگ کنندگان برنامه ها و کارکنان میدانی این بخش، به دو برابر ارقام کنونی افزایش پیدا کند. امروزه شهرداری ها تنها کارفرمای بخش تفریح و سرگرمی محسوب نمی شوند. دولت، و نهادها و ارگان های منطقه ای نیز سرگرمی آفرینان را به خدمت می گیرند.

درضمن باید دید که در بخش های وابسته به بخش تفریح و سرگرمی، هم چون آموزش و پرورش، بهداشت و خدمات اجتماعی، چه تعداد به کار اشتغال دارند. همان گونه که پیش از این نیز یادآور شدیم، بخش خصوصی نیز سرگرمی آفرینان را به خدمت می گیرد و برخی از سازمان ها و مؤسسات خصوصی، هماهنگ کنندگان برنامه را برای فعالیت های ورزشی، اجتماعی و فرهنگی استخدام می کنند. برخی از مؤسسات مشاوره ای نیز در زمینه ی پژوهش، برنامه ریزی و مدیریت فعالیت می کنند.

شواهد نشان می دهد که به تازگی بازار کار فعالیت های مرتبط با تفریح و سرگرمی، با تنوع همراه شده است. از قرار این فرایند در بخش تفریحات و سرگرمی هایی که با مراکز درمان و مسائل پزشکی در ارتباط هستند، هم چون بیمارستان ها، بازداشتگاه ها، خانه ی سالمندان و اردوگاه های خاص، چشم گیرتر است. بخش موسوم به تفریح درمانی، به یکی از گسترده ترین بازارهای کار تبدیل شده است. نکته ی دیگر این که به علت گسترش فوق العاده ی بازار کار در این رشته در دهه ی ۱۹۷۰، امروزه کسانی که در آن زمان در این رشته به کار مشغول شده اند، پست های مهم و کلیدی را در اختیار دارند، اما حقوق و درامدشان چندان زیاد نیست.

حرفه ای شدن تفریح و سرگرمی

در بازار کار جهانی، هم گرایی آشکار و قابل ملاحظه ای بین مشاغل مرتبط با تفریح و سرگرمی، و مشاغل حوزه ی فرهنگ مشاهده نمی شود. در گذشته، دست رسی به این بازار کار، یعنی بازار کار فعالیت های مرتبط با تفریح و سرگرمی، در نوع خود از ویژگی های منحصر به فردی برخوردار بوده

است. مهم‌ترین ویژگی این بازار کار، باز بودن درهای آن به روی همگان بوده است؛ بدون آن‌که از مهارت خاصی برخوردار یا آموزش خاصی دیده باشند. صرفاً اعلام آمادگی برای اشتغال در این بخش در بسیاری از مواقع کفایت می‌کرد. اما امروزه شرایط این‌گونه نیست. چون در این بخش نیز سلسله مراتب شغلی شکل گرفته است و حوزه‌ی مسئولیت و اختیارات افراد با توجه به میزان مهارت، تحصیلات و تجربه‌ی آنان با یکدیگر تفاوت دارد.

در این بخش نیز، همانند بخش‌های دیگر، بیشتر پست‌های مهم در اختیار مردان قرار دارد و بیشتر کارکنان دائمی را نیز مردان تشکیل می‌دهند. پدیده‌ی قابل ملاحظه‌ی دیگر در این بخش، حضور بیشتر کارکنان مرد در زمینه‌های مرتبط با فعالیت‌ها و سرگرمی‌های ورزشی و بیشتر بودن تعداد کارکنان زن در بخش‌های فرهنگی و تندرستی است.

بخش تفریح و سرگرمی، صنعتی است که مدیریت در آن نقش محوری ایفا می‌کند. عمده‌ترین وظایف و مسئولیت‌ها در اختیار مدیران اجرایی است و در مجموع ماهیتی دیوان‌سالار دارد. با آن‌که بخش تفریح و سرگرمی در ظاهر هدف توسعه و ارتقای اجتماعی و کمک به شهروندان را در کانون

توجه خود قرار داده است، اما محدودیت‌های اقتصادی، سازمانی و سیاسی نشان می‌دهد که سرگرمی‌آفرینان در واقع نقش چندانی در توسعه‌ی این بخش ایفا نمی‌کنند و صرفاً به اداره و گرداندن آن اشتغال دارند. در واقع می‌توان گفت، بسیاری از تحولات جاری در عرصه‌ی تفریح و سرگرمی، از حیثه‌ی کنترل گردانندگان آن خارج است و به جای آن‌که تشویق و ترغیبی برای تلاش‌های بیشتر باشند، به نوبه‌ی خود، محدودیت‌های تازه‌ای را پدید می‌آورند. در اینجا می‌توان به فرضیه ریچارد بالم^۱ (۱۹۸۷)، در بحث درباره‌ی بازار فرهنگ تحت نظارت حرفه‌ای‌ها اشاره کرد که می‌گوید: «ماهیت مشارکتی عضویت در انجمن‌های فرهنگی رو به زوال می‌رود تا زمینه و فرصت لازم برای پدید آمدن بازار فرهنگی متکی بر حرفه‌ای‌ها فراهم آید.»

تحول اطمینان بخش این‌که در میان کارکنان صنعت تفریح و سرگرمی، به ویژه در سطح مدیران و مجریان، تقاضای فراوانی برای کارآموزی مشاهده می‌شود. علت این امر، گسترش بازار این بخش در خلال دهه‌ی گذشته بوده است. گرچه بسیاری از کارکنان از تجربه‌ی کافی برخوردارند، اما برای انتقال به مشاغل تازه‌ای که در این

صنعت به وجود آمده است، به گذراندن دوره‌های آموزشی نیاز دارند. یکی دیگر از علل روی آوردن کارکنان این بخش به دوره‌های کارآموزی، ضرورت ارائه‌ی خدمات بهتر در مراکز تفریحی دولتی است.

فضای تازه‌ی اقتصادی و فنی

یکی از چالش‌ها و مشکلاتی که کارکنان بخش تفریحات و سرگرمی با آن روبه‌رو هستند، سازگار ساختن خود با شرایط و اوضاع و احوال تازه‌ای است. شرایطی که برای کار در آن آموزش دیده‌اند، با شرایط جدید تفاوت دارد. عرصه‌ی تفریح و سرگرمی که نخستین بار پس از جنگ دوم جهانی کارکنان این عرصه در آن تجربه آموختند، در خلال چند دهه‌ی گذشته با دگرگونی‌های فراوانی روبه‌رو شده است. آن‌چه اکنون شاهد آن هستیم، نه تفریحات و سرگرمی‌های پیشین است و نه بازار کار این بخش شباهتی به بازار کار پیشین دارد؛ چرا که شیوه‌ی زندگی و رفتارهای انسان‌ها در خلال چند دهه‌ی گذشته، به گونه‌ای بنیادین دگرگون شده است. حال باید دید، وضعیت کنونی از چه ویژگی‌های اقتصادی و فنی خاصی برخوردار است. آیا نوع تفریحات و سرگرمی‌های کنونی، آن‌چنان با گذشته تفاوت دارد که باید نام و عنوان تازه‌ای برای آن ابداع کرد؟

برای آشنایی و شناخت ویژگی‌های شرایط و بازار جدید این صنعت، در ادامه چکیده‌ای از این ویژگی‌ها را بیان می‌کنیم:

۱. شکل گرفتن چشم‌انداز تفریحات و سرگرمی‌های نوین تحت تأثیر فناوری‌های اطلاعات و ارتباطات، به ویژه حضور چشم‌گیر رسانه‌های نوین در این زمینه و بهره‌گیری از رسانه‌های جمعی در اوقات فراغت.

۲. پدید آمدن شکل‌های تازه‌ای از



تفریح و سرگرمی، با بهره‌گیری از فناوری‌های نوین یا تفریحات و سرگرمی‌هایی که با ابداع این فناوری‌ها پدید آمده‌اند؛ از جمله مواردی هم‌چون تماشای فیلم‌های ویدیویی، سرگرم شدن با اینترنت یا تلویزیون‌هایی که با قابلیت «ارتباط دو سویه»^۲ همراه‌اند.

۳. افزایش فعالیت‌های حرفه‌ای و نیمه‌حرفه‌ای سرگرم‌کننده.

۴. تأثیر چشم‌انداز نوین صوتی- تصویری بر ارتباطات، اطلاعات، عادات مطالعاتی، چگونگی ابراز وجود و فعالیت‌های فرهنگی.

۵. فنی شدن برخی از تفریحات و سرگرمی‌ها، هم‌چون فعالیت‌های ورزشی یا هنری، و هم‌چنین تلاش انسان‌ها برای دستیابی به تفریحات و سرگرمی‌های پیچیده‌تر.

۶. متنوع شدن مشارکت در فعالیت‌های فرهنگی و تفریحی و افزایش گزینه‌هایی که مردم پیش‌رو دارند و می‌توانند از بین آن‌ها، مناسب‌ترین تفریح و سرگرمی را برای خود انتخاب کنند.

۷. افزایش چشم‌گیر تحرک، از لحاظ زمانی و مکانی.

۸. تأثیر فناوری‌های نوین بر بازار کار، انعطاف‌پذیری بیشتر مشاغل، انتقال مسئولیت و وظایف از کارهای دفتری و اداری به سوی برنامه‌ریزی، و سرانجام پدید آمدن مسئولیت‌های تازه.

بازتعریف توانمندی‌ها و کارکردها

ارائه‌ی تعریفی تازه از توانمندی‌های لازم برای اشتغال در بخش تفریحات و سرگرمی‌ها، و هم‌چنین نقش و وظایفی که به کارکنان این بخش محول می‌شود، یکی دیگر از چالش‌های عمده در برابر این بخش است.

مهارت‌های جدید مورد نیاز

شرایط و فضایی که به‌تازگی در عرصه‌ی تفریحات و سرگرمی‌ها پدید آمده است ایجاب می‌کند، کارکنان این بخش در دوره‌های کارآموزی آگاهی‌های علمی و فنی خود را افزایش دهند و فرهنگ علمی تازه‌ای را که نیازمند عناصر اصلی و محوری زیر است، به دست آورند:

۱. تخصص اولیه که خود شامل دو عنصر اصلی، یعنی تحصیلات پایه و کارآموزی است. خوشبختانه امروزه در مدارس عالی و دانشگاه‌ها، به جای تدریس و آموزش مهارت‌های عمومی به داوطلبان اشتغال در بخش تفریحات و سرگرمی‌ها، دوره‌های آموزشی کاملاً تخصصی دایر شده است. در مواردی مشاهده می‌شود، دانش‌پژوهان و کارکنان بخش تفریحات و سرگرمی‌ها، از شرکت در چنین دوره‌های آموزشی اکراه دارند و بیشتر علاقه‌مندند، مهارت‌های مربوط به مدیریت را فراگیرند و از آموختن مهارت‌های پایه‌ی ظفره می‌روند.

۲. کسب آگاهی‌های تازه‌ای در زمینه‌های فرهنگ، جامعه و اقتصاد، و فراگیری دانش و تخصص لازم در این زمینه. این‌گونه آموزش‌ها و آگاهی‌ها، برای دانش‌آموختگان رشته‌ی علوم اجتماعی و به‌ویژه کسانی که در رشته‌ی تفریحات و سرگرمی‌ها به تحصیل پرداخته‌اند، بسیار ضروری است. زیرا تنها از این طریق می‌توانند شناخت بهتری درباره‌ی حرفه‌ی منتخب خود و شیوه‌ها و راهکارهای متداول در این بخش، به دست آورند.

۳. گذراندن دوره‌ی آموزشی تحلیلی که باعث می‌شود، دانش‌جویان و دست‌اندرکاران بخش تفریحات و سرگرمی‌ها، با شیوه‌های پژوهشی آشنا شوند، منطق کار را فراگیرند، شناختی

فراگیر درباره‌ی اهمیت مدارک علمی به دست آورند، درک بهتری از شرایط کار خود کسب کنند، و مهارت و ظرفیت لازم را برای مقابله با مسائل و مشکلات و حل آن‌ها به دست آورند.

۴. گذراندن آموزش‌های فنی لازم تا از این طریق مهارت‌های مورد نیاز برای بهره‌گیری از فناوری‌های نوین اطلاعات و ارتباطات را به دست آورند. گاه این تصور به انسان دست می‌دهد که بخش تفریحات و سرگرمی‌ها هنوز در عصر حجر به سر می‌برد؛ اطلاعات و شاخص‌های روزآمدی درباره‌ی کارکنان این بخش وجود ندارد؛ اطلاعات مربوط به برنامه‌ها و خدمات کافی نیستند؛ شیوه‌های توزیع اطلاعات، قدیمی و منسوخ شده‌اند؛ استفاده‌ی چندانی از بانک‌های اطلاعات نمی‌شود؛ کارهای اجرایی در زمینه‌ی فعالیت‌ها، بوجده و برنامه‌های خدمات همگانی محلی



فعالیت و کار در عرصه‌ی تفریحات و سرگرمی‌ها، به تخصص در انجام وظایف و مأموریت‌های محوله مبتنی بر نوعی سلسله‌مراتب، و هم‌چنین سطوح متفاوتی از مسئولیت‌پذیری نیاز دارد

آشفته‌اند؛ هیچ روشی برای مشاوره و ارزیابی نیازها وجود ندارد یا اگر هم وجود دارد، بسیار قدیمی است؛ و سرانجام این که گردانندگان و دست‌اندرکاران این بخش، توجهی به خواسته‌ها و انتظارات مردم از تفریح و سرگرمی ندارند.

دانشگاه‌ها و دیگر مراکز آموزشی باید در برنامه‌ها و درس‌هایی که برای دانشجویان و کارآموزان بخش تفریحات و سرگرمی‌ها ارائه می‌دهند، تجدیدنظر کنند، چون در بیشتر مواقع این گونه درس‌ها و آموزش‌ها بیش از حد سنتی و قدیمی هستند. آنچه ضروری به نظر می‌رسد، انقلابی است که باید در مراکز آموزشی و دانشگاهی مخصوص دانشجویان و کارکنان بخش تفریحات و سرگرمی روی دهد.

وظایف و مسئولیت‌های جدید

وظایف و مسئولیت‌هایی که کارکنان بخش تفریحات و سرگرمی‌ها بر عهده دارند، به گونه‌ای بنیادین تغییر یافته‌اند. شکل گرفتن فرهنگ تازه در این صنعت و تحول ژرف در بهره‌گیری از اوقات فراغت در همه‌ی سطوح جامعه، عامل اصلی پدید

آمدن دگرگونی اساسی در وظایف و مسئولیت‌های کارکنان این صنعت بوده است. این تغییرات در خلال چند دهه‌ی گذشته پدید آمده و کارکنان این بخش را ناگزیر ساخته‌اند، برای انجام وظایف و مسئولیت‌هایی که به آن‌ها محول شده است، در زمینه‌های زیر اطلاعات و مهارت‌های لازم را کسب کنند:

۱. به دست آوردن اطلاعات و شناخت عمیق از مردم، تفاوت و تنوع موجود در میان مردم، منابع و نیازهای آنان؛
۲. بررسی و تدوین سیاست‌ها و راهکارهای مربوط به تفریحات و سرگرمی‌ها، و برنامه‌ها و خدمات برای تأمین خواسته‌ها و انتظارات مردم و شناخت دقیق و مناسب از خدمات مربوط به بخش تفریحات و سرگرمی‌ها؛

۳. برنامه‌ریزی و اختصاص مناسب امکانات و منابع هم چون فضا و تسهیلات موجود در مراکز تفریحی؛

۴. گردآوری مناسب‌ترین اطلاعات و حصول اطمینان از در دسترس قرار داشتن اطلاعات علمی و اطلاعاتی که برای اداره و مدیریت بخش تفریحات و

سرگرمی‌ها ضرورت دارد.
۵. سازگار ساختن برنامه‌ها و ساختارهای کنونی با ماهیت متنوع نیازهای مردم؛

۶. ایفای نقش تسهیل‌کننده در بهره‌گیری از منابع موجود جامعه؛

۷. برقراری روابط رسمی و غیررسمی با دیگر بخش‌های خدماتی و هم‌چنین گروه‌ها و افراد محلی؛

۸. ایجاد علاقه و انگیزه در میان سازمان‌های محلی برای برنامه‌ریزی، هماهنگی و توسعه‌ی فعالیت‌های تفریحی و سرگرم‌کننده بین مردم.

امروزه کارکنان بخش تفریحات و سرگرمی‌ها نقش مهم‌تری به عنوان منابع انسانی حرفه‌ای و کارآزموده ایفا می‌کنند و دیگر هم چون گذشته، همانند مستخدم به ارائه‌ی خدمات به افراد، گروه‌ها و سازمان‌ها مبادرت نمی‌کنند.

نتیجه

شکل‌گیری گروهی به نام کارکنان بخش تفریحات و سرگرمی‌ها که از آن‌ها در ابتدای این مقاله با عنوان سرگرمی‌آفرینان یاد کردیم، احتمالاً به زمانی بازمی‌گردد که از کارکنان عرصه‌ی خدمات اجتماعی و هماهنگ‌کنندگان فرهنگی خواسته شد، نقش مدیران اجرایی یا هماهنگ‌کننده را در زمینه‌ی خدمات اجتماعی تخصصی‌تری هم چون اردوهای تابستانی ایفا کنند. پس از پدید آمدن بخش سوم (عمدتاً بخش خدمات)، حرفه‌ی جدیدی نیز که سرگرمی‌آفرینان حرفه‌ای بودند پا به عرصه‌ی وجود گذاشت.

این حرفه ابتدا در خدماتی که از سوی سازمان‌ها و نهادهای شهری به شهروندان ارائه می‌شدند، ظهور کرد و سپس به سرعت در بخش‌ها و فعالیت‌های تخصصی‌تر



هم چون تفریحات و سرگرمی‌های فرهنگی و ورزشی که در فضاهای باز به اجرا درمی‌آیند، گسترش یافت و سرانجام به خدمات همگانی یا شبه همگانی نیز راه یافت. این قشر از کارکنان، به سرعت الگوی کلاسیک لیبرال را که بر دیگر جوامع کارگری و کارکنان حرفه‌ای حاکم بود، برای خود برگزید؛ الگویی که حاوی چنین ویژگی‌هایی بود: روحیه‌ی هم‌بستگی و وابستگی به یک گروه شغلی خاص، تلاش برای مهار و کنترل دست‌رسی به بازار کار، راه‌اندازی مراکز آموزشی و کارآموزی (مدارس عالی و دانشگاه‌ها)، ایجاد اتحادیه‌های شبه‌صنفی، ایجاد ایدئولوژی‌های حرفه‌ای در زمینه‌ی ارزش‌گذاری برای تفریحات و سرگرمی‌ها، و سرانجام شکل‌گیری ایدئولوژی مهارت و شایستگی.

فعالیت و کار در عرصه‌ی تفریحات و سرگرمی‌ها، به تخصص در انجام وظایف و مأموریت‌های محوله مبتنی بر نوعی سلسله‌مراتب، و هم‌چنین سطوح متفاوتی از مسئولیت‌پذیری نیاز دارد. این‌گونه وظایف و مسئولیت‌ها، مجموعه‌ای از مسئولیت‌های فنی و فراهم آوردن امکان هماهنگی، نظارت و مدیریت در سطح محلی، منطقه‌ای و ملی، بخش آموزش، بخش دولتی و نیمه‌دولتی، و هم‌چنین بخش‌های تجاری را در بر می‌گیرد. آموزش و کارآموزی در این بخش، به‌ویژه در سطح مسئولان ارشد در حال افزایش است.

کارآموزی در این بخش از اهمیتی فزاینده برخوردار است، چون دانش فنی و علمی نقش مهمی در سازمان‌ها و نهادهای تفریحی و سرگرم‌کننده دارد و تعداد قابل‌ملاحظه‌ای از کارکنان این بخش، به دلایل کاملاً تاریخی، از دانش لازم برای انجام برخی کارها در این بخش برخوردار

نیستند. در بخش تفریحات و سرگرمی‌ها، بیش از یک نوع الگوی مداخله‌ی اجتماعی به چشم می‌خورد که عبارت‌اند از: الگوی اقتدار سلسله‌مراتبی مبتنی بر دانش تخصصی؛ الگوی خاص اجرایی و مدیریت دیوان سالار؛ الگوی کاملاً فن‌سالار یا الگوی توسعه‌ی اجتماعی.

در وضعیت کنونی، نمی‌توان اهمیت هر یک از این الگوها را به‌طور جداگانه ارزیابی کرد، اما این احتمال وجود دارد که اکثریت، الگوی توسعه‌ی اجتماعی را اختیار کنند؛ اگرچه در حال حاضر، الگوهای اجرایی و فن‌سالار متداول هستند. کسانی که الگوی توسعه‌ی اجتماعی را به کار می‌گیرند، به احتمال زیاد کسانی هستند که با ساختار واقعی در تضاد و مناقشه‌اند و انتقادهای سیاسی و اجتماعی خود را بازگو می‌کنند. به‌علاوه، به فعالیت‌های جمعی و گروهی دامن می‌زنند و به طرح‌های فرهنگی مبتنی بر مبارزه علاقه‌مندند.

درباره‌ی مدیران یا فن‌سالاران عرصه‌ی فعالیت‌های تفریحی و سرگرم‌کننده باید گفت: این گروه از دست‌اندرکاران، کامیابی خود را در عرضه‌ی تفریحات و سرگرمی‌ها، مدیون این موارد می‌دانند: نوع برداشت خود از رفاه همگانی، منطق مبتنی بر دیوان‌سالاری در عرضه‌ی تفریحات و سرگرمی‌ها، توجه به هنجارها، محدودیت‌ها و موازین اجرایی، و هم‌چنین در پیش گرفتن الگوی مدیریت نئولیبرال.

اهمیت این گروه از حرفه‌ها و هم‌چنین زیرگروه‌های آن که شامل هماهنگ‌کنندگان، مدیران و دیگر دست‌اندرکاران می‌شود، از دو تحول عمده سرچشمه می‌گیرد:

نخست، این تحول نتیجه‌ی مستقیم تقسیم کار جدید در جامعه است؛ وضعیت

خاص و کلاسیک تشکیل یک طبقه‌ی جدید صنفی که از تحرک یافتن یک رشته از فعالیت‌ها، ایجاد بازار کار، تخصصی‌تر شدن وظایف و سرانجام، تولید گروه‌های اجتماعی که اداره‌ی بخش تقریباً مشخصی از جامعه به آن‌ها سپرده می‌شود، سرچشمه گرفته است. از این رو، ظهور یک طبقه‌ی حرفه‌ای، یکی از جنبه‌های پدیده‌ای کلی‌تر، یعنی تقسیم اجتماعی جدید کار در عرصه‌ی فرهنگ است که در بخش سوم (بخش خصوصی) نیز می‌توان آن را مشاهده کرد. از دیدگاه دورکیم، این نوع تقسیم کار در برگیرنده‌ی یک عامل هم‌گرای اجتماعی (هم‌بستگی اورگانیک) و هم‌چنین ابزاری است که جامعه با بهره‌گیری از آن می‌تواند، توسعه‌ی نهادی خود را برای دستیابی به اهداف موردنظر، یعنی توسعه‌ی فرهنگی، کنترل کند.

دوم، این قشر از کارکنان، نقش مهمی در رواج و گسترش تفریحات و سرگرمی‌ها ایفا کرده‌اند. به بیان دقیق‌تر، کارکنان این بخش سخن‌گویان مفاهیم و مقوله‌های خاصی هستند که از مکتب اندیشه‌ی آمریکایی به عاریت گرفته شده‌اند. از منظر نهادینه‌شدگی، کارکنان بخش تفریحات و سرگرمی‌ها سبب شده‌اند، نظام ارزشی تازه‌ای در زمینه‌ی تفریح و سرگرمی برای مشروعیت یافتن انجمن‌ها، مؤسسات، انواع سازمان‌ها، و خود صنف کارکنان این بخش ضرورت پیدا کند.

زیر نویس:

1. Richard Balme
2. Interactive

منبع:

این مقاله ترجمه‌ای است از:
Pronovost, Gilles (1998) leisure workers, in current sociology, vol. 46, No.3 July 1998. pp. 56-63.